

A aposta da UÉ no Coaching, projectos actuais e de futuro

Nuno Rebelo dos Santos

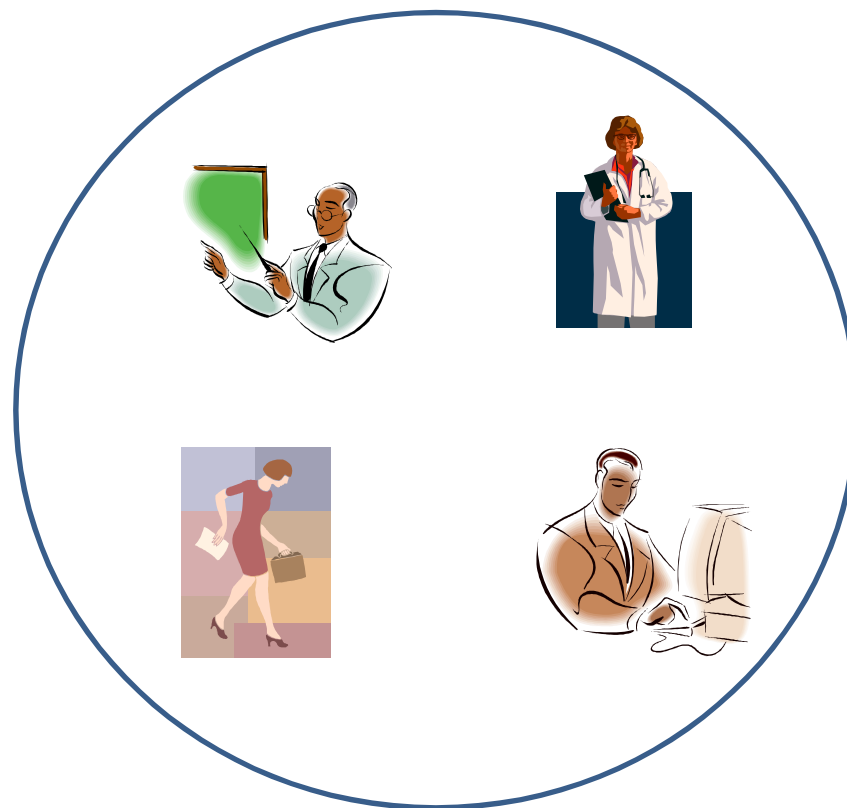
2011

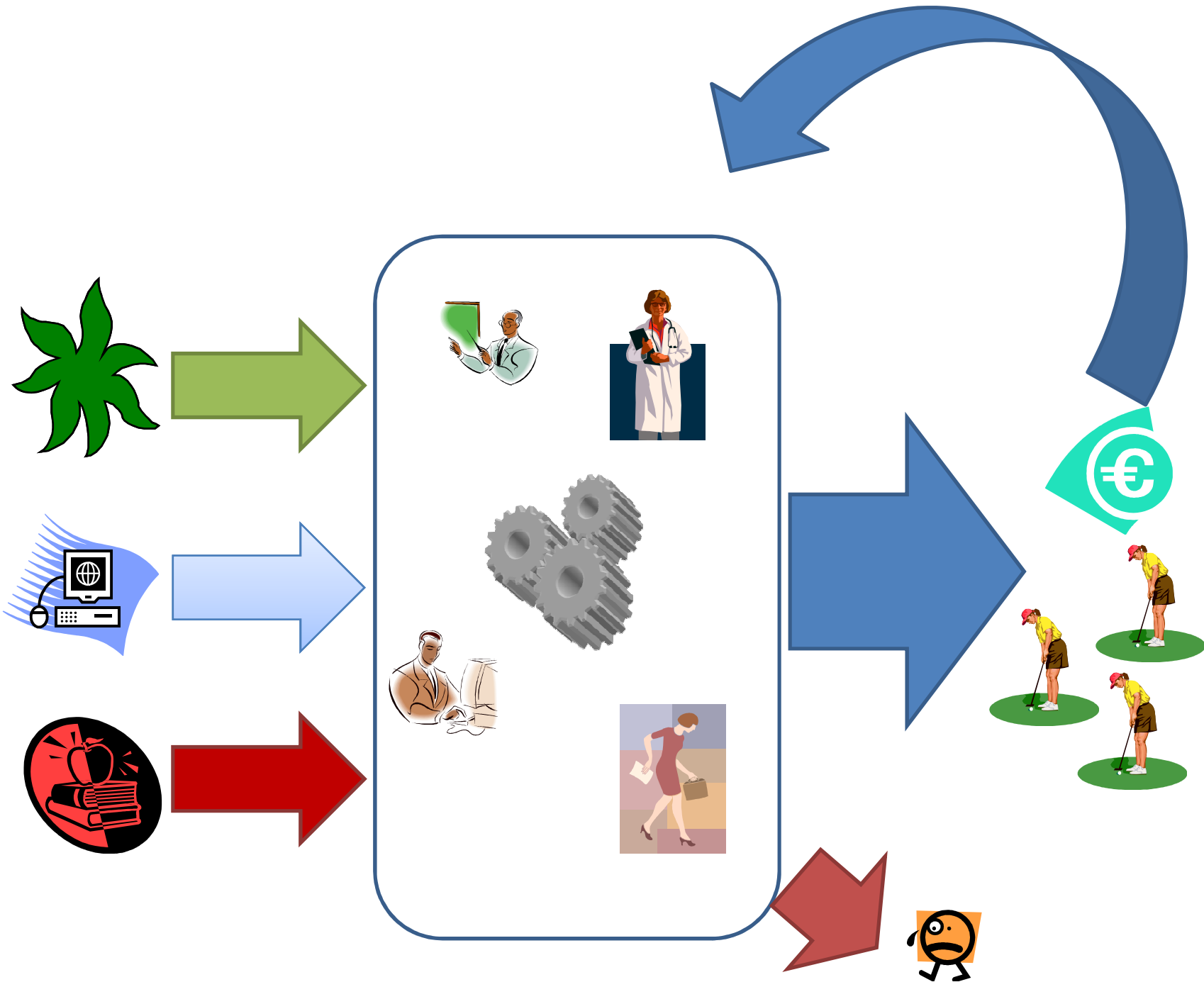
International Coaching Week

ICF – University of Évora



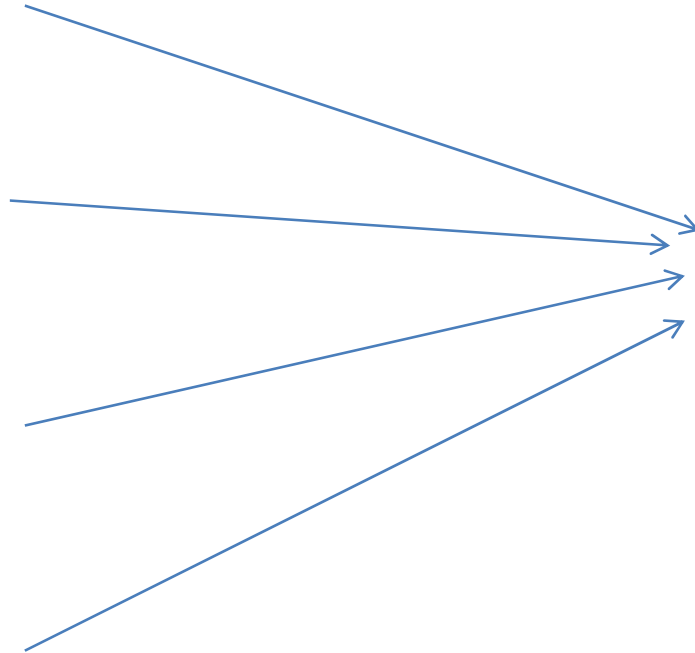
Comunidade de Trabalho





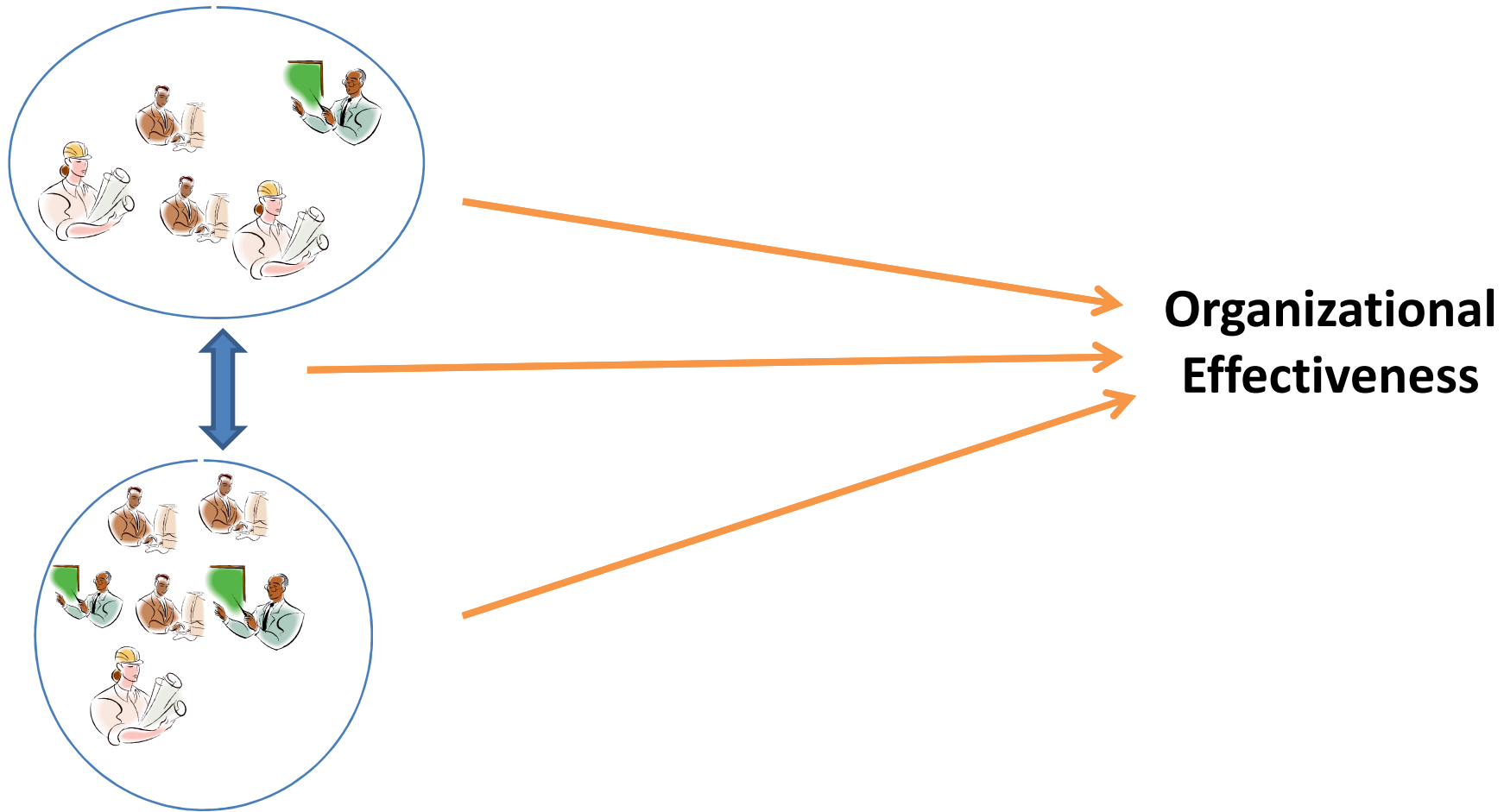
Individual Performance and Organizational Effectiveness

Individual Performance



Organizational Effectiveness

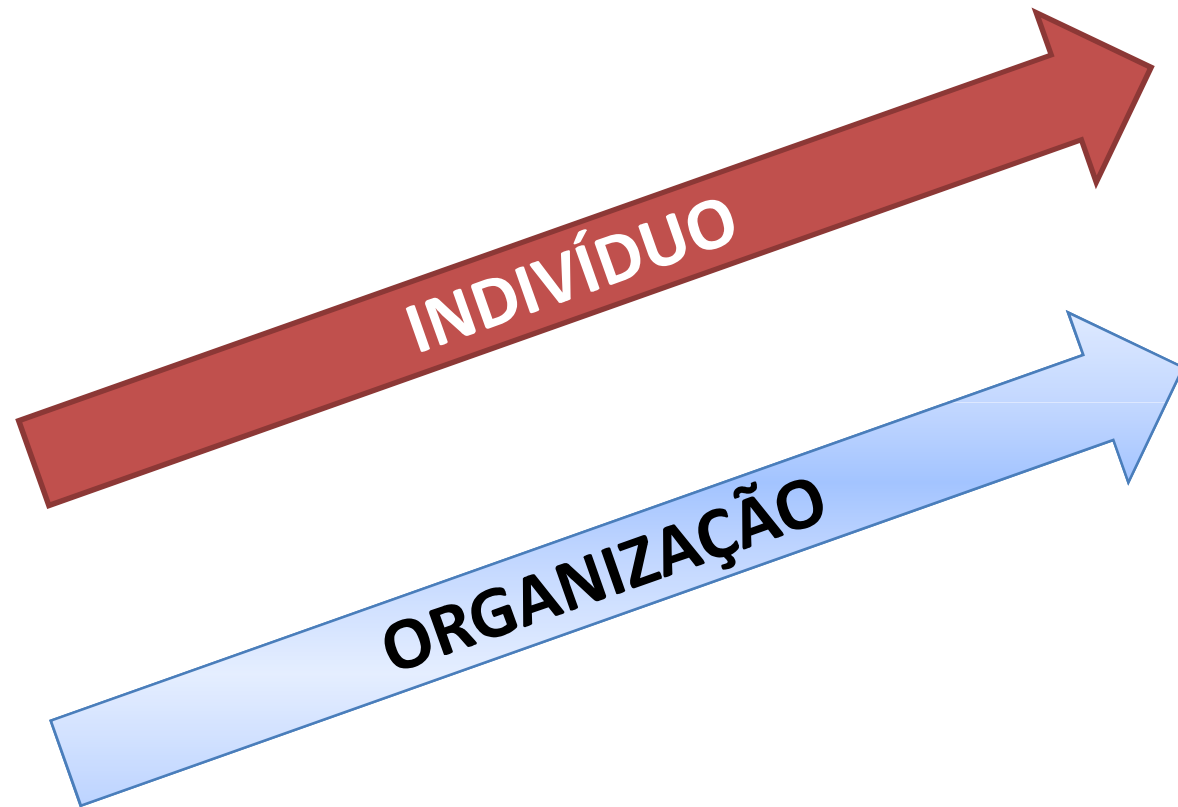
Team Performance and Organizational Effectiveness



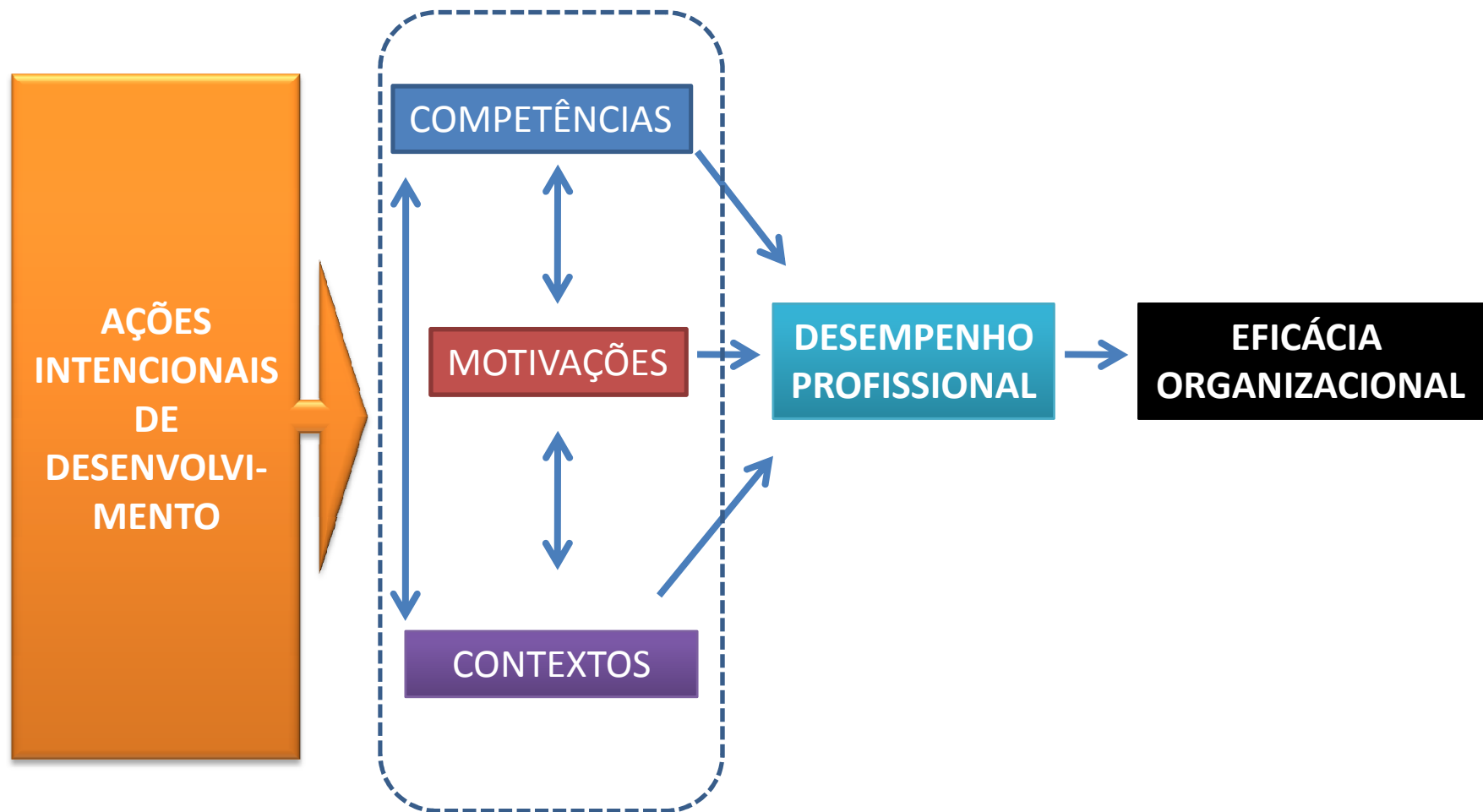
Ações Intencionais de Desenvolvimento

- Ações de indução de aprendizagem (Vargas & Abbad, 2006)
 - Informação
 - Instrução
 - Treinamento / instrução
 - Desenvolvimento
 - Educação
- One-to-one talking practices (Popovic & Boniwell, 2007)
 - Aconselhamento
 - Psicoterapia
 - Coaching
 - Mentoring
 - Supervisão
 - Tutoria
- Outras ações de desenvolvimento profissional
 - Comunidades de Prática
 - Grupos Balint
 - Orientação científica
- Análise Institucional
- Consultoria
 - De produto
 - De processo

Ações Intencionais de Desenvolvimento



Modelo de Desenvolvimento do Desempenho



Desempenho Profissional

- Contributo das ações de um indivíduo para a criação de valor na organização onde exerce a sua atividade profissional, num período de tempo especificado.

– Adaptado de: Motowidlo, S. (2003). Job Performance. In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology* (39-53). New-Jersey: John Wiley & Sons.

Processo de Coaching

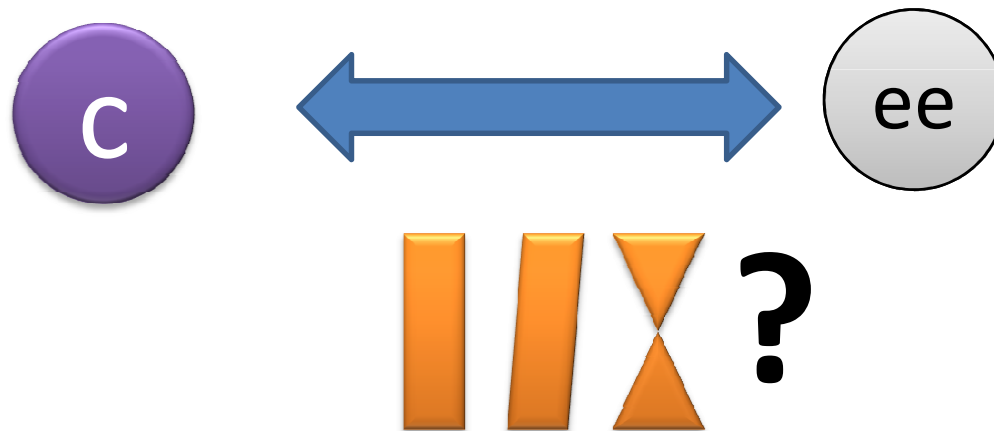


Executive Coaching

Coaching executivo é uma relação de ajuda entre um cliente com autoridade de gestão e responsabilidade numa organização e um consultor que usa uma ampla variedade de técnicas e métodos comportamentais para ajudar o cliente a alcançar um conjunto de objectivos mutuamente acordados para melhorar o seu desempenho profissional e a sua satisfação pessoal, e consequentemente melhorar a eficácia da organização do cliente no quadro de um contrato formal de coaching.

Kilburg (1996)

Instrumentos de Avaliação em Coaching



Instrumentos de Avaliação Usados em Coaching - Resultados

- Média = 4,4 anos de prática como coaches
- Certificação ICF = 31,4% (40%)
- 88,6% praticam executive coaching
- N=70 (28 Portugal; 42 Brasil)

Fernandes (2010)

Razões na base da escolha dos instrumentos

- Facilidade de aplicação = 177
- Relevância dos aspectos avaliados = 140
- Fácil interpretação = 121
- Compreensível para os respondentes = 111
- Acessibilidade do instrumento = 111
- Resultados qualitativos = 119
- Fácil aceitação pelos respondentes = 108

• Fernandes (2010)

Uso de MSF

TABLE 12 – *Summary statistics of 360° feedback*

		N	%
Frequency of use	No use	17	24.3
	Use	53	75.7
	Total	70	100.0
Stage of application	Initial characterization/ Diagnostic	45	64.3
	Intermediate phase of the process	10	14.3
	Assessment phase of the process	17	24.3
Previous preparation to use the tool	Self-training	28	40.0
	Peers training	15	21.4
	Training in Universities	9	12.9
	Training in a Certified Entity	15	21.4

Fernandes (2010)

MBTI

Usado por 11 psicólogos e 21 não psicólogos

Fernandes (2010)

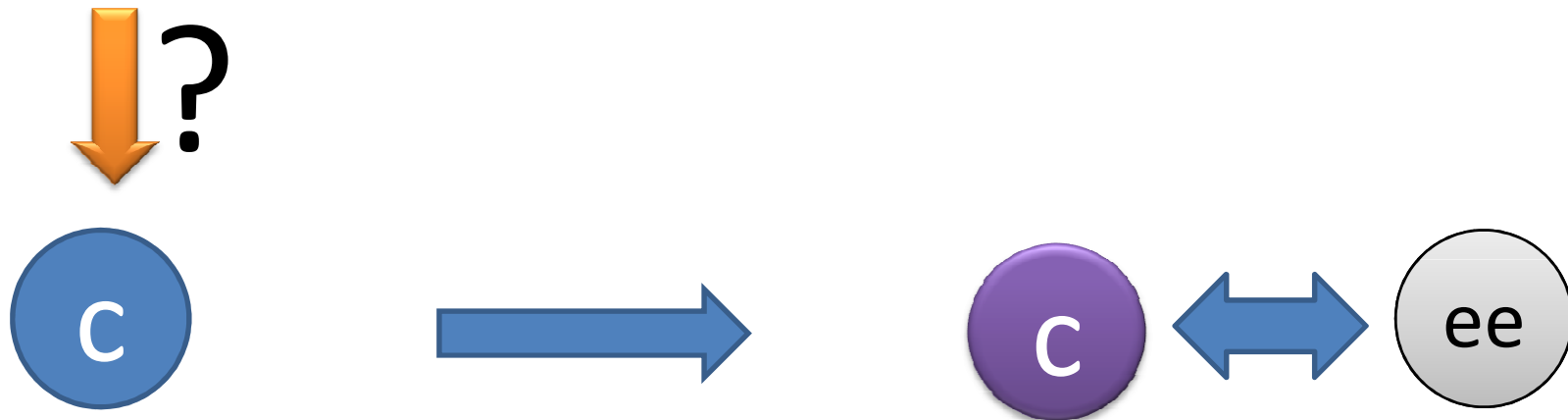
Impacto do Coaching

AÇÃO INTENCIONAL DE DESENVOLVIMENTO

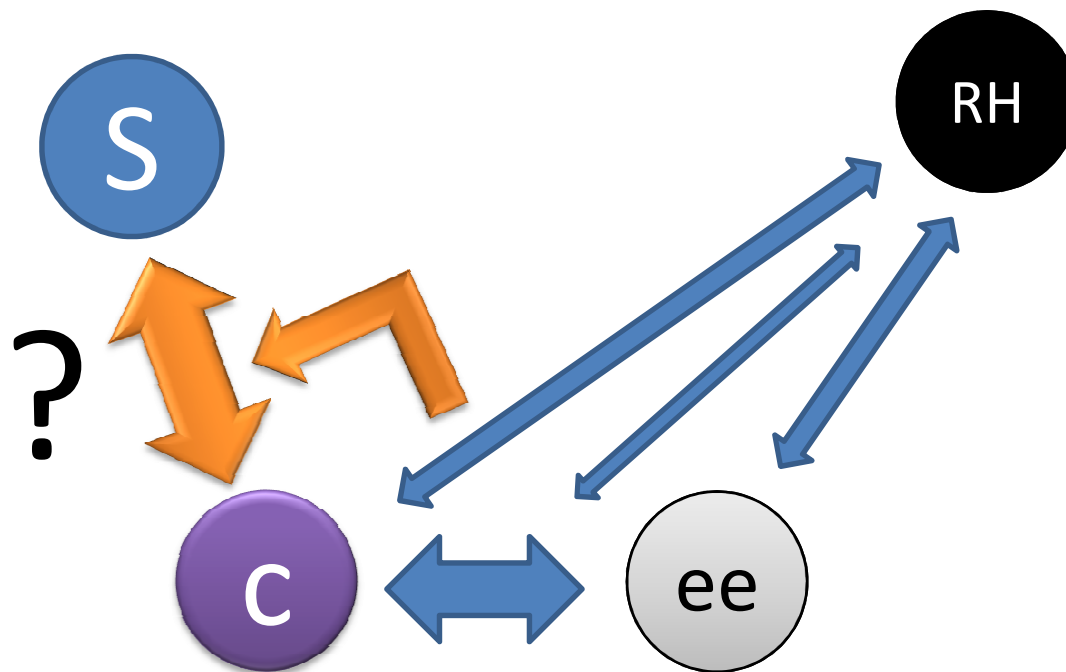


???

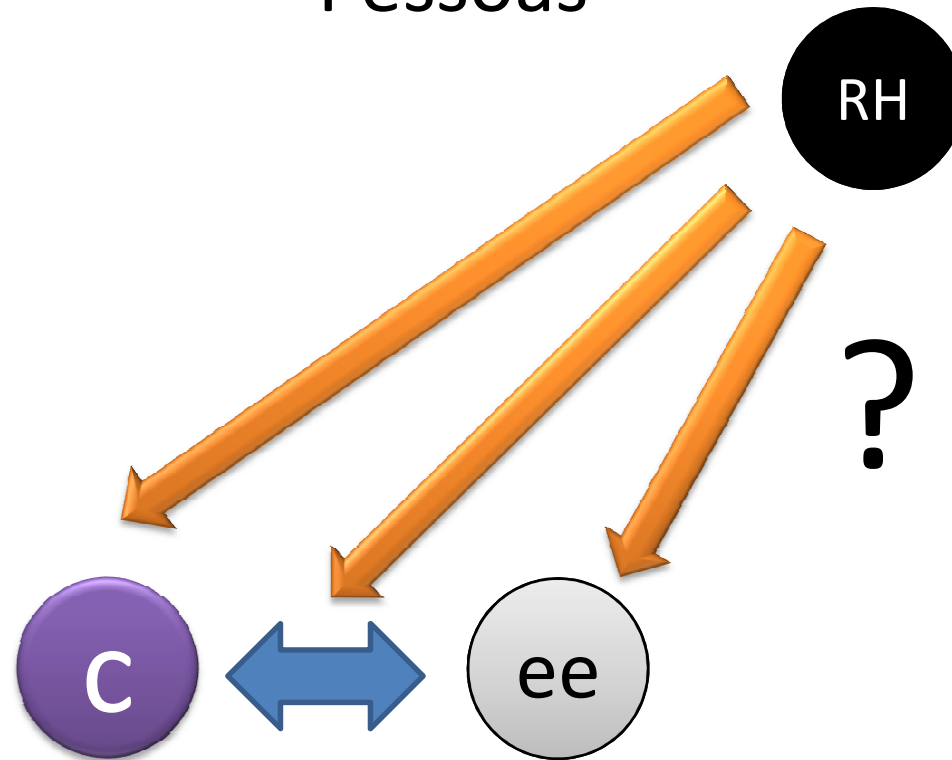
Formação dos Coaches



Supervisão em Coaching



Como é percebido o Coaching pelos Gestores de Pessoas



Coaching na óptica dos GRH na Colômbia

- Factor 1 (impacto do coaching nas organizações, 42 itens, 43,3% da variância)
- Factor 2 (alcance do coaching, 4 itens, 4,2% da variância)
- N = 308

— Páez (2010)

Itens Marcadores

- Factor 1: Um dos principais resultados do coaching é a melhoria do trabalho em equipa (0,83)
- Factor 2: Considero que o coaching só é viável em grandes empresas (0,67)

— Páez (2010)

Coaching na óptica dos GRH no Brasil

- Factor 1 (resultados do coaching, 15 itens, 21,9% da variância)
- Factor 2 (utilidade do coaching, 7 itens, 14,2% da variância)
- Factor 3 (aplicações do coaching, 2 itens, 4,5% da variância)
- N = 315

– Magnoni (2011)

Itens Marcadores

- Factor 1: Um dos resultados principais do coaching é comunicar-se melhor com as pessoas (0,71)
- Factor 2: Para mim o coaching é útil na GRH das empresas(0,73)
- Factor 3: Considero que o coaching só é viável em grandes empresas (0,75)

– Magnoni (2011)

Futuro



sathyasaibaba.wordpress.com

Referências

- Bartram, D., Robertson, I. T. & Callinan, M. (2002). A framework for examining organizational effectiveness. In I. T Robertson, M. Callinan and Dave Bartram (Eds), *Organizational Effectiveness: The role of psychology* (1-10). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Motowidlo, S. (2003). Job Performance. In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology* (39-53). New-Jersey: John Wiley & Sons.
- Popovic, N. & Boniwell, I. (2007). Personal consultancy: An integrative approach to one-to-one talking practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue Summer*, 24-29.
- Vargas, M.R. & Abbad, G. S. (2006). Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In: J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad & L. Mourão, *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 137-158). Porto Alegre, RS: Bookman / Artmed.